

TOP-THEMA

# Wunscharbeitgeberstrategie – im digitalen Zeitalter



INTERVIEW MIT  
**GEORG  
BAUMGARTNER**

GESCHÄFTSFÜHRER DER  
X-CELLENT TECHNOLOGIES

# Wie x-cellent technologies sich authentisch als exzellenter Wunscharbeitgeber positioniert hat

Der Mangel an Führungstalenten ist heute die größte Herausforderung für Unternehmen. Und es wird immer wichtiger, einmal eingestellte Talente auch langfristig zu halten und zu entwickeln. Wie schaffen Unternehmen, sich durch ein einzigartiges Employer Branding vom Wettbewerb abzuheben? Die x-cellent technologies GmbH in München zeigt den Weg: Das Unternehmen hat im Workshop „Wunscharbeitgeber-Mitarbeiterstrategie im digitalen Zeitalter“ mit Jürgen Bockholdt, CEO der CAREERS LOUNGE, und dem Berater, Autor und Business Vordenker Edgar Geffroy, eine authentische Positionierung als exzellenter Wunscharbeitgeber erarbeitet.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit unserer Texte haben wir entweder die männliche oder die weibliche Form von Bezeichnungen gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Frauen und Männer mögen sich von den Inhalten der CAREERS LOUNGE gleichermaßen angesprochen fühlen. Wenn wir also von Kandidaten, Unternehmern, Führungskräften und Mitarbeitern sprechen, meinen wir selbstverständlich und gleichermaßen auch Kandidatinnen, Unternehmerinnen, weibliche Führungskräfte und Mitarbeiterinnen. Wir danken für Ihr Verständnis.

# Interview mit Georg Baumgartner

## Geschäftsführer der x-cellent technologies

Die x-cellent technologies GmbH, Unternehmensberatung aus München, hat in den vergangenen Monaten in Strategieworkshops der CAREERS LOUNGE zusammen mit dem Business-Vordenker Edgar Geffroy zum Thema „Herzenssache Mitarbeiter – Wunscharbeitgeber im digitalen Zeitalter“ ihre Strategie neu aufgestellt und sich als Wunscharbeitgeber positioniert. Der Geschäftsführer der x-cellent technologies, Georg Baumgartner zeigt die Ergebnisse mit „x-cellent thinking for YOUR digital performance“ auf.



**Herr Baumgartner, Sie haben mit dem Unternehmensberater Edgar Geffroy und Jürgen Bockholdt, dem CEO der CAREERS LOUNGE, in den letzten Monaten Ihre neue „Wunscharbeitgeber-Mitarbeiterstrategie“ entwickelt. Wie kam es zu der Zusammenarbeit?**

Ausgangspunkt war ein Vortrag von Edgar Geffroy mit dem Titel „Herzenssache Mitarbeiter – die neue Unternehmenskultur im digitalen Zeitalter“ bei einer CAREERS LOUNGE Veranstaltung mit der Computerwoche im Oktober 2016 beim IDG Verlag. Wir haben uns bei dem Event zu einem Workshop Mitarbeiterstrategie verabredet. Aus diesem Initial-Workshop ist ein gemeinsames Projekt für eine zukünftige Mitarbeiterstrategie von x-cellent technologies entstanden.

**Weshalb interessierten Sie sich für den Workshop?**

Die Ausgangslage war, dass x-cellent technologies aus der Finanzindustrie kommt und wir kontinuierlich in unserem Key Account und Bestandsmarkt gewachsen sind. Mitarbeiter haben wir in der Regel durch Empfehlungen von Kollegen gewonnen.

Neue Mitarbeiter zu finden, wurde für uns immer schwieriger. Gleichzeitig ist die Nachfrage immer mehr gestiegen. Wir wollten uns außerdem in Themen positionieren – und das geht nur mit eigenen Mitarbeitern. Der Engpass wurde immer größer. Deshalb haben wir nach Lösungen gesucht.

**In welchen Themen wollen Sie sich positionieren?**

Wir haben zwei Themen, in denen wir sehr stark unterwegs sind: Alles rund um das Thema DevOps, mit den Themen Entwicklung und Operations, um den Betrieb näher zusammenzuführen, durchgängig zu machen und um eine schnellere Time-to-Market zu haben. Natürlich auch um eine bessere Software-Qualität, ein schnelleres Deployment und Kundenfeedback zu haben. Das ist eine Erweiterung des agilen Ansatzes. Um den Ausbau des agilen Anteils umzusetzen, sind wir sowohl in der Organisation, in den Prozessen, als natürlich auch in der Entwicklung der Technologie unterwegs. Das zweite Thema ist die digitale Transformation und Digitalisierung der Kundenschnittstelle.



### **Wie verlief Ihr Prozess der Positionierung?**

Gemeinsam mit dem Team von Edgar Geffroy und unseren Mitarbeitern analysierten wir unsere Ausgangslage: „Wo steht x-cellent heute? Was sind unsere Stärken? Wo geht die Reise hin?“ Darauf aufbauend entwickelten wir eine gemeinsame Strategie, die in den Slogan mündet: „x-cellent thinking for your digital performance“. Beschrieben wird dies durch Content und durch authentische Videos zu unseren Leistungen und Case Studies aus den Projekten. Dabei stehen unsere Mitarbeiter im Vordergrund und teilweise sind auch unsere Kunden zu sehen. Hierbei entstand eine gewisse Dualität in der Adressierung: im Hinblick auf die zukünftigen Mitarbeiter, die wir gewinnen wollen, und in Bezug auf zukünftige Kunden.

### **Haben Sie sich komplett neu ausgerichtet innerhalb des Workshops?**

Ich würde nicht sagen, dass wir uns neu ausgerichtet haben. Stattdessen haben wir die Dinge an die Oberfläche geholt. Viele Punkte, gerade was Mitarbeiterführung betrifft oder Management 4.0, leben wir heute schon. Aber was wir getan haben: Wir haben es explizit formuliert. Mit der Mitarbeiterstrategie haben wir ein Transportmedium gefunden, das ausdrückt: „Was ist das Besondere an x-cellent?“ Und haben das in die Strategie „x-cellent thinking“ verpackt, in der es darum geht:

Arbeitsatmosphäre, Teamarbeit, Spaß an der Arbeit, Lebensqualität, aber vor allem auch Wertschätzung. Das sind die Punkte, die IT-Experten heute suchen und darauf haben wir uns ausgerichtet und haben das konsequent formuliert: wir nennen es „x-cellent thinking“. Wir sind der Überzeugung, dass wir damit gemeinsam im Team als Unternehmen für unsere Kunden erfolgreich sein können. Nach dem Motto, keiner gewinnt alleine.

### **Wie wirkt sich das auf die Mitarbeiter aus?**

Viele Mitarbeiter sagen, es ist gut, dass wir endlich mal das zum Ausdruck bringen, was wir eigentlich leben!

### **Also es war vorher schon da, aber niemand hat es so richtig ausgesprochen?**

Wir sehen jetzt den USP, den wir vorher natürlich gelebt haben, aber nie so richtig auf den Punkt gebracht hatten und nicht schriftlich formuliert hatten. Dadurch sind wir authentisch. Edgar Geffroy und Jürgen Bockholdt, die das Projekt begleitet haben, waren Ideen- und Taktgeber. Sie haben mit uns geschürft, um die Dinge an die Oberfläche zu bringen. Im Ergebnis geben wir nicht etwas Neues vor, wo wir gerne hinwollen. Natürlich gibt es in den Themen, der Fachlichkeit und in den Ausrichtungen Veränderungen. Doch bei der Innenbetrachtung und in unserem Miteinander haben wir nichts anderes getan als das herauszuarbeiten, was für uns selbstverständlich war.

### **Was hat sich verändert?**

Es sind neue Aspekte hineingekommen, die eine große Rolle für die Zukunft spielen werden. Wir haben uns Gedanken über Ausbildung gemacht und wie wir eine Akademie aufsetzen können. Wir wissen, was es alles braucht, damit wir diese Awareness nach außen tragen. Ob das die Website ist, ob das Social Media betrifft. Das hat natürlich viel Impact. Sich dessen bewusst zu werden. Wir haben auch eine eigene Stelle geschaffen. Es entwickelt sich vieles, wenn man merkt, wie man das alles zum Leben erweckt. Doch die Grundaussage ist abgeleitet von tatsächlichem Handeln.

## **Der Markt für IT-Talente ist sehr umkämpft, gerade in München. Sie haben sich neu ausgerichtet, merken Sie jetzt schon, dass Sie anders ankommen im Markt?**

Es ist natürlich noch sehr früh. Wir haben Ende Juni unsere neue Website gelauncht. Aber wir merken schon, wir sind mitten in einer Veränderung, dass wir heute z. B. mit den Mitarbeitern authentischer klären, was wir unter x-cellent thinking verstehen. Wir schaffen heute schon langsam Multiplikatoren, die über soziale Medien eine ähnliche Wirkung erzeugen wie das persönliche Empfehlungsmanagement.

## **Die Mitarbeiter sind Ihre Multiplikatoren?**

Die Mitarbeiter stehen ganz klar im Zentrum bei uns. Das ist der Kern unserer Aufgabe, dass die Mitarbeiter ein Erfolgsgarant sind für die Weiterentwicklung. Und dass sie dementsprechend natürlich auch zufrieden sind und sich einbringen können.

## **Sie sind im Sommer in neue Räumlichkeiten am Rosenkavalierplatz in München umgezogen. Weshalb haben Sie sich dazu entschieden?**

Wir waren vorher nicht weit weg vom Rosenkavalierplatz. Dort hatten wir die klassischen Bürozimmer, die Zweier- oder Dreier-Büroräume, an einem klassischen Flur aufgereiht. Wir wollten eine neue Meeting- und Arbeitsatmosphäre schaffen, sodass sich bei uns die Mitarbeiter gerne treffen. Unsere Mitarbeiter sind meistens vor Ort beim Kunden im Großraum München und uns war es ein besonderes Anliegen, einen Anziehungspunkt für unsere Mitarbeiter zu schaffen, wo man sich trifft und austauscht, um gemeinsam neue Dinge zu erarbeiten. Dafür haben wir einen Future-Work-Place geschaffen für Kommunikation, in dem Meetups stattfinden können und in dem wir Events veranstalten können. Das war in den alten Räumen weder platz-technisch noch organisatorisch möglich.

## **Ihr New-Work-Place zeichnet sich durch seine offene Atmosphäre aus.**

Darauf sind wir stolz. Wir merken, dass die Mitarbeiter jetzt gerne ins Haus kommen und versuchen stärker remote aus unserem Office zu arbeiten. Heute fand zum Beispiel wieder ein Kundenworkshop hier statt, weil wir die Infrastruktur, die entsprechende Videotechnik und die Räumlichkeiten haben. Wo man sich zusammensetzen kann und sozusagen abgeschottet und in Ruhe ein Thema besprechen kann.

## **Veranstalten Sie auch Events in Ihrem Vortragsraum?**

Wir haben unseren Innovation Day veranstaltet, zusammen auch mit Edgar Geffroy, wo er die Keynote gehalten hat: „Keiner gewinnt allein in der digitalen Welt“. Dort haben wir unsere Positionierung in den Themen Digitalisierung und digitale Transformation in unserem x-cellent thinking Ansatz dargestellt. Das war ein großer Erfolg. Die nächsten Business Events sind schon in Planung.



## Wie kombinieren Sie online- und offline Maßnahmen im Employer Branding?

Wir sehen eine starke Dualität. Auf der einen Seite, die Präsenz im Internet zu haben – was durch die Website und über Videokanäle und Social Media funktioniert – aber wir sind genauso überzeugt, dass das physische Treffen und das physische Kennenlernen zählen. Dafür ist der Platz vorgesehen, dafür haben wir die Räumlichkeiten in unserem Office. Um hier für unsere Mitarbeiter Meetups zu organisieren und auch für unsere potentiellen neuen Mitarbeiter, so dass sie die Kollegen kennenlernen und sehen können, wie man bei uns arbeitet, und sich austauschen können. Und genauso Business Events für unsere Kunden. Wir sehen hier einen starken USP in der Kombination der Awareness über Social Media einerseits und dem persönlichen Kennenlernen und Austausch in unseren Räumlichkeiten.

**Interessant, dass Sie auf den persönlichen Austausch so großen Wert legen. Heute im Rahmen der Digitalisierung geht doch vieles in die Richtung Video Conferencing oder digitale Medien. Aber Sie sagen, für Ihr Unternehmen sind persönliche Beziehungen ein Kernwert.**

Ja, das ist es. Edgar Geffroy hat das in seiner Keynote beim Innovation Day auf den Punkt gebracht. Beziehungen sind der zentrale Schlüssel der digitalen Welt. Je digitaler die Welt wird, desto mehr wird der Mensch im Mittelpunkt stehen. Es bieten sich Chancen, wenn man das versteht. Wir brauchen Beziehungen und Businesspartnerschaften. Keiner gewinnt allein. Das ist eine unserer Kernaussagen. Die setzen wir in unserer Strategie um. Wichtig ist uns der Teamspirit. Wir verstehen uns als Beziehungsmanager. Wir wollen in Projekten miteinander harmonieren. Dafür haben wir die Empathie und auch die Sensibilität und die Antennen dafür, um hier schnell eingreifen zu können und das zu spüren und das zu managen.

## Was tun Sie konkret?

Wir haben beispielsweise ein Patenprogramm für Mitarbeiter, die bei uns einsteigen. Dem Einsteiger wird ein Mitarbeiter als Pate oder Mentor zur Seite gestellt, der ihn über die ersten Monate begleitet. Mit ihm kann er sich austauschen, er erklärt ihm, wie die Prozesse bei uns ablaufen und wie die Kunden funktionieren. Je nachdem wie intensiv die Beziehung sich gestaltet, entstehen auf der persönlichen Ebene Freundschaften und ein kollegiales Umfeld. Diese Beziehung zu managen, ist essentiell für uns. In den Projekten gibt es immer wieder Themen, die zum Scheitern führen. Das sind meistens nicht die technologischen Voraussetzungen, sondern das ist das Miteinander. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, dass sie sich selbst positionieren können und den richtigen Kommunikationskanal finden.



## **Sie sind Wunscharbeitgeber in der CAREERS LOUNGE. Haben Sie etwas verändert durch den Workshop? Damit Sie mehr als Wunscharbeitgeber wahrgenommen werden?**

Wir haben uns Dinge bewusster gemacht und transportieren vier Elemente, die zum Beispiel für einen neuen Mitarbeiter wichtig sind, der zu uns kommt.

Es gibt vier wesentliche Punkte:

1. Flache Hierarchien, d.h. eigenverantwortliches, selbstständiges Handeln ist bei uns gefragt. Wir führen nicht klassisch durch Hierarchie, sondern begleiten unsere Mitarbeiter.
2. Personal Branding. Wir sehen uns als Coach für die Persönlichkeitsentwicklung. Wir geben unseren Mitarbeitern Zeit zur Weiterbildung.
3. Wir verstehen uns als Partner des Mitarbeiters. Wir agieren auf Augenhöhe und setzen auf gegenseitiges respektieren.
4. Ein zentraler Fakt ist die Mitgestaltung. Die Kreativität, Leidenschaft und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter ist das Öl im Motor der Marke x-cellent. Sie bewirkt, dass sich die Marke am Markt etabliert.

## **Wie gestalten Ihre Mitarbeiter diese Entwicklung mit?**

Wir verändern ständig die Formate und passen vieles an, um hier die nötige Energie reinzubringen. Jeden Monat machen wir einen Innovationsworkshop, damit wir Ideen der Mitarbeiter mitbekommen und diese in Kundenprojekte einbringen können. Innovative Ideen zu fördern ist wichtig und dafür muss man auch die Freiräume schaffen.

## **Also hat sich für sie der Workshop gelohnt?**

Absolut. Wir sind durch diese Zusammenarbeit gewachsen. Wir haben eine klare Strategie für unser Unternehmen. Und die haben wir formuliert. Und wir sind dabei in der Umsetzung. Klar ist das nicht abgeschlossen. Aber wir sind dabei, die Dinge Stück für Stück in konkrete interne Themen bzw. Projekte und Ansätze umzusetzen.



## **Würden Sie eine Empfehlung für den Workshop aussprechen?**

Für uns ist ganz klar: Es war der richtige Weg. Den Blick von außen zu haben. Und den Spiegel vorgehalten zu bekommen. Die Dinge zu erkennen. Es war ganz wichtig zu wissen, wo stehen wir eigentlich. Was tun wir eigentlich. Das, was wir als selbstverständlich abgetan haben, was wir schon tun, und in der Summe in einer Einzigartigkeit tun, in ein Konzept zu gießen.

## **Auch die Mitarbeiter, die am Anfang skeptisch waren, sind sehr zufrieden, wie es geworden ist.**

Die Mitarbeiter erzählen in den Videos nichts, was sie nicht wirklich erleben. Das ist sehr authentisch und wird durch neue Kanäle dargestellt. Auch bei Neueinstellungen stellen wir fest, dass Bewerber schon auf die neue Webseite fokussiert haben. Und da wir die Interviews in den Räumlichkeiten geführt haben, merken wir, dass unser New Work Place die die Bewerber positiv beeindruckt.

Es sieht aus als ob wir ein glückliches Händchen gehabt haben.

# **Workshop Wunscharbeitgeber – Mitarbeiterstrategie im digitalen Zeitalter mit Edgar K. Geffroy**

Wir wollen Sie dabei unterstützen, Ihre individuelle Wunscharbeitgeber – Mitarbeiterstrategie zu erstellen. In einem gemeinsamen Workshop mit Jürgen Bockholdt und Edgar K. Geffroy erarbeiten wir Ihre spezifische Strategie, in der Sie nach der Bestandsaufnahme und Analyse in einem systematischen Prozess Ihre zukunftsorientierte Definition und Ihre umsetzbare Roadmap als Wunscharbeitgeber festlegen.

## **Der Workshop „Wunscharbeitgeber – Mitarbeiterstrategie“ ist perfekt für Sie, wenn...**

- ✔ Sie wissen möchten, wie Sie als Wunscharbeitgeber im digitalen Zeitalter die Erreichung Ihrer unternehmerischen Ziele sichern können,
- ✔ Sie die Digitalisierung mit der Mitarbeiterbegeisterung kombinieren wollen,
- ✔ Sie wissen wollen, welche Vision kompetente Persönlichkeiten bei einem Unternehmen vorfinden wollen.

**In diesem Workshop setzen Sie individuell die  
Schwerpunkte Ihres Unternehmens – wir gehen  
auf Sie persönlich ein!**

### **Workshop:**

Mit Edgar K. Geffroy und Jürgen Bockholdt,  
CEO der CAREERS LOUNGE – **Preis auf Anfrage**

### **Anmeldung:**

Zur Abstimmung und Anmeldung senden Sie bitte eine  
E-Mail an: [wunscharbeitgeber@careerslounge.com](mailto:wunscharbeitgeber@careerslounge.com)  
oder [team@geffroy.com](mailto:team@geffroy.com)





## **careers** LOUNGE

c/o PERIT Consulting GmbH & Co. KG  
Maximilianstraße 2, D-80539 München  
Telefon: +49 (0) 89 2 05 00 8570  
Telefax: +49 (0) 89 2 05 00 8150  
E-Mail: [welcome@careerslounge.com](mailto:welcome@careerslounge.com)

Die CAREERS LOUNGE ist das Wissensforum für den beruflichen und persönlichen Lebenserfolg. Für alle spannenden und inspirierenden Persönlichkeiten, die neue Wege gehen wollen – im Leben und im Business. Top-aktuell und mit hochwertigen Fachartikeln, E-Booklets, Interviews, Veranstaltungstipps und Videos verschafft die CAREERS LOUNGE ihren Besuchern den entscheidenden Wissensvorsprung. Qualifizierten Top-Unternehmen bietet die CAREERS LOUNGE die Möglichkeit, ihr Personalmarketing als Wunscharbeitgeber effektiv zu erweitern. Sie erhalten Zugang zu den exzellenten Persönlichkeiten aus dem „Personal Scouting“ und gehen damit neue Wege. Mit dem individuellen „Personal Scouting“ eröffnet die CAREERS LOUNGE ambitionierten Persönlichkeiten wertvolle Perspektiven bei der Suche nach dem zukünftigen Traumjob. Bei diesem innovativen Konzept sucht der Personal Scout für hochqualifizierte Talente aktiv den idealen Wunscharbeitgeber.

**Besuchen Sie uns auf [careerslounge.com](http://careerslounge.com) und erhalten Sie Zugang in eine neue spannende Welt.**